

AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS KAPCSOLATA A PSZICHOLÓGIAI ALAPSZÜKSÉGLETEKKEL ÉS A MUNKAHELYI MOTIVÁCIÓVAL



KARDOS Roberta
SZTE BTK Pszichológia Intézet
roberta.kardos@gmail.com

MATUSZKA Balázs
PPKE BTK Pszichológia Intézet

SALLAY Viola
SZTE BTK Pszichológia Intézet

MARTOS Tamás
SZTE BTK Pszichológia Intézet

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér és célkitűzések: Kutatásunk célja az otthoni munkavégzés egyénre gyakorolt hatásának vizsgálata volt, amelyben négy tényező vizsgálatára helyeztük a hangsúlyt. Három pszichológiai alapszükségletként az autonómiaélményt, a kompetenciaélményt, a kapcsolódásélményt, illetve az intrinzik motivációt vizsgáltuk.

Módszer: A kutatás során felhasznált vizsgálati mintát Martos Tamás, Sallay Viola és Matuszka Balázs *Munkahelyijólét-kutatás* (Fényesvárosi és mtsai, 2018) mintája biztosította. A 332 fős mintát három csoportra osztottuk. Az első csoportba 76 kitöltő tartozik, akik heti 8 vagy annál több órát dolgoznak otthonról. A második csoport 97 kitöltőből áll, akik heti 8 óránál kevesebbet dolgoznak otthonról. A harmadik csoport 159 kitöltőből állt, akik kizárólag munkahelyük telephelyéről dolgoznak. Az adatok elemzéséhez a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában és a Munkamotivációk kérdőíveket használtuk.

Eredmények: Eredményeink alapján az otthonról dolgozó munkavállalók magasabb autonómiaélményt, kompetenciaélményt és kapcsolódási élményt tapasztalnak meg, továbbá nagyobb intrinzik motivációval rendelkeznek, mint kizárólag munkahelyükről dolgozó társaik.

Következtetések: Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos kutatások rendkívül hasznos információkkal szolgálnak a munkáltatók számára, hiszen ez a lehetőség már önmagában vonzóbbá tehet egy munkahelyet. Ugyanakkor ez a munkaforma megfelelő szervezethez

igényel, amelynek kialakításához a témával foglalkozó tanulmányok megfelelő alapot biztosítanak.

Kulcsszavak: otthoni munkavégzés, autonómiaélmény, kompetenciaélmény, kapcsolódás-élmény, intrinzik motiváció

BEVEZETÉS

Az otthoni munkavégzés (köznyelvben az angol megfelelő használatos: *home office*) az 1970–80-as években jelent meg először a munkaszervezési formák között (Forgács, 2007). A modern informatikai fejlesztések, gazdasági folyamatok, multinacionális vállalatok térnyerése és az infokommunikációs eszközökre történő átállás (Forgács, 2011) azok a tényezők, amelyek elősegítették kialakulását. Gyakorlati alkalmazása a nyugat-európai és skandináv országokban a leginkább jellemző. Az alacsonyabb gazdasági fejlettségű Kelet- és Dél-Európában, ahová Magyarország is tartozik, egyelőre kevésbé elterjedt (Brenke, 2016). A munkavállalók részéről azonban – a felmérések alapján – Magyarországon is megnövekedett igény mutatkozik az otthoni munkavégzés bevezetésére (Profession, 2014; Telenor, 2015). A 2020 tavaszán kitört koronavírus-járvány világszerte felgyorsította az otthoni munkavégzés térnyerését. A megnövekedett igény egyre több céget arra sarkall, hogy bevezesse az otthoni munkavégzést mint lehetséges munkavégzési formát. Ezért rendkívül fontos vizsgálni, hogy milyen hatással lehet ez a munkavégzési forma az egyénekre. A jelenség a szakirodalomban népszerű kutatási téma, ugyanakkor máig kevés kontrollált vizsgálat foglalkozott vele.

Az autonómiaélmény kérdésköre gyakran vizsgált jelenség az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos szakirodalomban.

Valójában már maga a lehetőség, hogy a munkavállaló eldöntheti, hogy otthonról dolgozik-e vagy sem, növelheti az autonómiaélményt. Továbbá az otthoni munkavégzés lehetővé teszi, hogy az egyén önállóan ossza be napi feladatait és hatékonyabban szervezze időbeosztását. Ahogyan az a kutatási eredmények alapján látszik, az otthonról dolgozó munkavállalók nagyszámban nyilatkoznak arról, hogy fokozottabb autonómiát érzékelnek munkavégzésük során (Hill és mtsai, 2003; Gajendra és Harrion, 2007; Fonner és Roloff, 2010). Sardeshmukh és munkatársai (2012) tanulmánya alapján, minél többet dolgozik valaki otthonról, annál fokozottabb autonómiát tapasztal meg munkája során. Az autonómiaérzés meghatározó szerepét mutatja, hogy jótékony hatással van a munkahelyi elégedettségre (Jung, 2011), csökkentheti a munkahelyi stresszt és a vágyat a munkahelyváltásra (Gajendra és Harrion, 2007). Továbbá az autonómiaélmény megtapasztalásának hatására az otthonról dolgozó egyének sikeresebben kezelik a felmerülő leterheltséget is (Hill és mtsai, 2003). Ezeken felül, az alkalmazottak elégedettsége eredményezheti a munkavállalók produktivitás- és motivációbeli növekedését (Hill és mtsai, 2003).

Számos cégnél bevett gyakorlat az otthoni munkavégzés alkalmazása. Ugyanakkor jellemző, hogy kizárólag olyan alkalmazottak vehetik ezt igénybe, akik már korábban bizonyították rátermettségüket és hatékonyságukat (Gajendra és Harrion, 2007).

Ők munkáltatójuk szerint megfelelő kompetenciával rendelkeznek, hogy munkájukat otthonról is el tudják végezni. Tehát az, hogy a munkavállaló dolgozhat-e az otthonából, valójában bizalmi kérdés. Ha a munkáltató lehetővé teszi az alkalmazottainak, hogy otthonról dolgozzanak, bízik munkahelyi kompetenciájukban. Mindazonáltal a munkahelyi kompetenciaélménye rendkívül összetett, és ennek meg tapasztalásában a motivációnak és a produktivitásnak is szerepe van. Hill és munkatársai (2003) bizonyították az otthonról dolgozó egyének produktivitás és motivációbeli növekedését az otthonról egyáltalán nem dolgozó munkavállalókkal szemben.

Azon munkavállalók számára, akik minden nap bejárnak a munkahelyükre, a munkahelyi emberi kapcsolatok alapvetőek. Az említett kapcsolatok igazán fontosak az alkalmazottak számára, hiszen a kialakított szociális háló lehetővé teszi, hogy olyan információkhoz jussanak hozzá, melyek elősegítik karrierfejlődésüket (Cooper és Kurland, 2002). Ezekhez az információkhoz akár egy munkahelyi pletyka vagy egy spontán beszélgetés során is hozzájuthat az egyén (Kurland és Pelled, 2000). Ugyanakkor minél többet dolgozik valaki otthonról, annál nagyobb eséllyel kell szembenéznie az elszigetelődéssel (Sardeshmukh és mtsai, 2012), amely az emberi kapcsolatainak családjára való redukálódását jelentheti. Ez rendkívül összetett jelenség, mivel az egyén otthoni kapcsolatai javulnak, hiszen a *home office* csökkenti a munka–magánélet konfliktust (Hill és mtsai, 2003; Gajendra és Harrión, 2007; Fønner és Roloff, 2010), ugyanakkor ezzel párhuzamosan a dolgozó munkahelyi kapcsolatai romlanak, és kapcsolódási élmény igénye nem elégül ki megfelelően.

A munkahelyi teljesítmény egyik legfontosabb ismert tényezője a motiváció, amelyet az otthoni munkavégzés tekintetében is vizsgáltak. Hill és munkatársai (2003) bizonyították, hogy az otthonról dolgozók munkájának produktivitása és motivációja növekedik. Magyarázatuk szerint ez a munka rugalmas beosztásából és az észlelt autonómiából fakadhat (Hill és mtsai, 2003). Ez utóbbi tényező szerepét támogatja Deci és Ryan (1985) öndeterminációs elmélete is, amely kimondja, hogy az autonómiaélménynek szerepe van az intrinzik motiváció szintjében. Tehát az egyének minél erősebb autonómiaélményben van része, annál nagyobb intrinzik motivációval rendelkezik (Jung, 2011).

A KUTATÁS CÉLKITŰZÉSEI

Kutatásunkban arra a kérdésre keressük a választ, hogy milyen összefüggések mutathatók ki a munkában érzékelt intrinzik motiváció, illetve a pszichológiai alapszükségletek (autonómiaélmény, kompetenciaélmény, kapcsolódási élmény) mértéke, és az otthoni munkavégzés között. Hipotéziseink a következők:

- H1: Az otthonról dolgozó munkavállalók erősebb autonómiaélményt tapasztalnak meg, mint azok a munkavállalók, akik kizárólag munkahelyükön dolgoznak (Hill és mtsai, 2003; Gajendra és Harrión, 2007; Fønner és Roloff, 2010; Sardeshmukh és mtsai, 2012).
- H2: Az otthonról dolgozó munkavállalók jelentősebb kompetenciaélményt tapasztalnak meg, mint azok a munkavállalók, akik kizárólag munkahelyükön dolgoznak (Gajendra és Harrión, 2007).

- H3: Azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órában dolgoznak otthonról, rosszabb kapcsolódásélményt tapasztalnak, mint azok a munkavállalók, akik 8 óránál kevesebbet, vagy egyáltalán nem dolgoznak otthonról (Sardeshmukh és mtsai, 2012).
- H4: Azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órában dolgoznak otthonról, nagyobb intrinzik motivációval rendelkeznek, mint azok a munkavállalók, akik 8 óránál kevesebbet vagy egyáltalán nem dolgoznak otthonról (Deci és Ryan, 1985; Jung, 2011).

MÓDSZEREK

Résztvevők

A vizsgálat mintáját a *Munkahelyijólét-kutatás* című kutatási program biztosította (Fényszárosi és mtsai, 2018). A kutatás mintáját a nagy kutatási projekt 2018-as tavaszi adatfelvételi hulláma jelentette. Az online adatfelvétel keretében 371 fő töltötte ki a kérdőívet, amelyből leválogattuk a *home office*-ban dolgozó munkavállalók adatait. Az így keletkezett minta összesen 173 fő adatait tartalmazta, amelyhez randomizált módon kontrollmintaként leválogattunk 159 válaszadót, akik kizárólag a munkahelyükről dolgoztak. Így összesen 39 főt kizártunk a kutatásból a munkaviszonyuk jellege miatt, a jelenleg tanuló/diákmunkában dolgozó, illetve a hiányos kitöltést produkáló válaszadókat. A kutatáshoz 3 csoportot alkottunk. Az otthonról dolgozó munkavállalók differenciálása érdekében két csoportot hoztunk létre. A munkavállalók és a munkáltatók számos pozitív hatását ismerik el a heti egy napos

otthoni munkavégzésnek (Profession, 2014) így a csoportokat az otthoni munkavégzés gyakorisága alapján hoztuk létre (Gajendran és Harrison, 2007). Az első csoportba 76 kitöltő tartozott, akik heti 8 vagy annál több órát dolgoznak otthonról. A második csoport 97 kitöltőből állt, akik dolgoznak otthonról, viszont heti 8 óránál kevesebbet. A harmadik csoport a kontrollcsoport volt 159 kitöltővel, akik kizárólag munkáltatójuk telephelyén dolgoznak. A minta átlagéletkora 35,53 év volt (szórás: 10,67), a kitöltők közül 135 fő volt férfi és 197 fő nő. A vizsgálati személyeket előzetesen tájékoztatták a vizsgálatról, a rájuk vonatkozó információkról, anonimitásról. A vizsgálatot az etikai szabályokat szem előtt tartva és a rá vonatkozó, 2016/088 számú EFKEB engedély (*A munkahelyi társas klíma, személyes célok és jóllét c. kutatás*) birtokában vettük fel.

Mérőeszközök

A kutatáshoz a *Munkahelyijóllét-kutatás* kérdőívsomagjából, amely 90 kérdést tartalmazott, 2 kérdőívet alkalmaztunk. Elsőként a Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában (La Guardia és mtsai, 2000) standardizált kérdőív Martos Tamás által magyarra fordított változatát használtuk. A 9 tételes kérdőív három alskálát tartalmaz: az Autonómiaélmény Megtapasztalása a Munkában, a Kompetenciaélmény Megtapasztalása a Munkában, valamint a Kapcsolódásélmény Megtapasztalása a Munkában Alskálákat. Minden faktorkhoz 3 tétel tartozik, melyeket 7 fokú Likert-skálán kellett értékelnie a kitöltőnek.

A második kérdőív a Munkamotivációk Kérdőív (Multidimensional Work Moti-

vation Scale, MWMS; Gagné és mtsai, 2015). A kérdőív 19 tételből áll és az extrinzik motivációt, az introjiciált motivációt, az identifikált motivációt, az intrinzik motivációt és az amotivációt méri. Továbbá az egyes faktorok összevetésével mérhető a társas-külső motiváció, az anyagi-külső motiváció, a kontrollált motiváció, az autonóm motiváció és a külső motiváció is. A válaszadás 7 fokú Likert-skálán történik.

Eljárás

A kérdőívcsomag feltöltése egyetemi szerver igénybevételével zajlott. A kitöltőket az első oldalon tájékoztattuk a vizsgálat céljáról, a várható kitöltési időről és későbbi teendőikről. Továbbá biztosítottuk őket, hogy a kitöltés teljesen anonim és önkéntes, elemzése kizárólag összesítés alapján történik. A kitöltők a „Tovább” gomb megnyomásával beleegyeztek, hogy kitöltésüket adatalemzésre használják. A kérdőívcsomag 3 blokkból állt: Alapadatok, Helyekhez kapcsolódó érzelmi tapasztalatok a munkahelyen, és Munkahelyi jóllét kérdőívei, utóbbi blokkba tartoztak az ebben a kutatásban vizsgált Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában (La Guardia és mtsai, 2000), és a Munkamotivációk (Gagné és mtsai, 2015) kérdőívek. A kitöltés körülbelül 30-35 percet vett igénybe a vizsgálati személyeknek. Az adatok feldolgozását

SPSS 22.0 programcsomaggal végeztük el. A vizsgálatban alkalmazott skálák belső megbízhatóságát a Cronbach-alfa-értékek kiszámításával ellenőriztük.

EREDMÉNYEK

Az alapján, hogy a kitöltők hány órát dolgoznak különböző helyszíneken, három csoportot hoztunk létre (1 – heti 8 vagy annál több óra *home office*; 2 – heti 8 óránál kevesebb *home office*; 3 – kizárólag telephelyi munkavégzés). Az általunk megfogalmazott hipotézisek teszteléséhez a továbbiakban az így létrehozott változókat használtuk.

A csoportok átlagéletkorát az 1. táblázat szemlélteti. A csoportok közötti életkori különbség szignifikáns ($F(2,329) = 7,336$, $p < 0,001$). Ahogyan a táblázat szemlélteti, a legmagasabb átlagéletkora a heti 8 vagy annál több órát *home office*-ban dolgozó csoportnak van (szórás 10,57).

A 2. táblázat mutatja a csoportok résztvevőinek iskolai végzettség szerinti eloszlását. Ahogyan látható, a vizsgált mintában a legmagasabb arányban az egyetemi, főiskolai diploma és magasabb iskolai végzettséggel rendelkező egyének találhatók meg. Az iskolai végzettségi változója nem bizonyult normál eloszlásúnak a Kolmogorov–Smirnov-vizsgálat alapján ($D(332) = 0,348$, $p = 0,000$).

1. táblázat. A három csoport átlagéletkora

	Heti 8 vagy annál több óra <i>home office</i>	Heti 8 óránál kevesebb <i>home office</i>	Kizárólag telephely
Átlagéletkor	38,71	36,56	33,38
Szórás	10,57	10,35	10,49

2. táblázat. A három csoport iskolai végzettségének eloszlása

	8 általános vagy kevesebb	Szakiskola, szakmunkás-képző, ipari iskola	Érettségi	Felsőfokú technikum, felsőfokú szakképzés	Egyetemi, főiskolai diploma és magasabb	Összes
Heti 8 vagy annál több óra <i>home office</i>	0	3	6	3	64	76
Heti 8 óránál kevesebb <i>home office</i>	0	2	18	13	64	97
Kizárólag telephely	1	15	68	19	56	159

A kutatásban vizsgált alskálák belső megbízhatóságát ellenőriztük. Mindhárom vizsgálati faktor megfelelő belső konzisztenciával rendelkezett (3. táblázat). A Kompetenciaél-

mény Megtapasztalása a Munkában alskála megbízhatósági értéke a többihez képest alacsonyabb, mindazonáltal elfogadható belső konzisztenciát jelent.

3. táblázat. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív Alskálák és az Intrinzik Motiváció Alskála belső megbízhatósági értékei
(A zárójelben lévő számok a skálák tételszámát jelölik)

	Autonómiaélmény Megtapasztalása a Munkában (3)	Kompetenciaélmény Megtapasztalása a Munkában (3)	Kapcsolódásélmény Megtapasztalása a Munkában (3)	Intrinzik Motiváció (3)
Cronbach- α	0,823	0,684	0,774	0,924

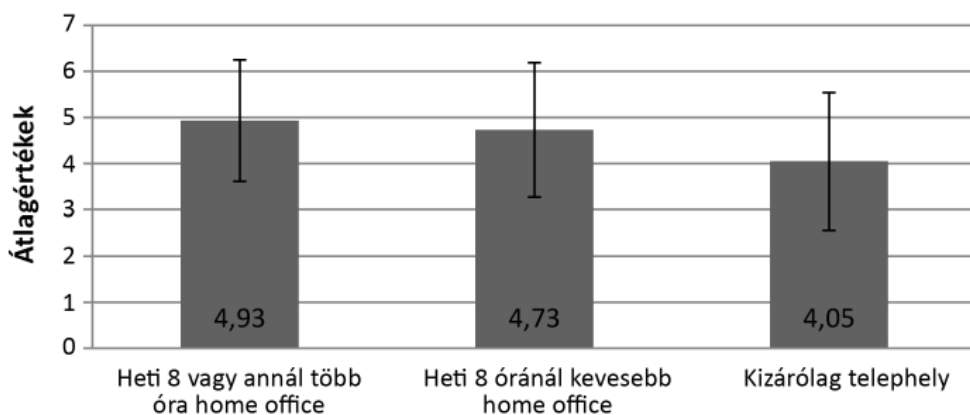
A konfirmatív faktorelemzést mindkét mérőeszközzre elvégeztük. A Pszichológiai Alapszükségletek a Munkában Kérdőív faktorstruktúrájában az adatok (a hibatagok között két helyen elméletileg igazolható kovarianciákat is megengedve) elfogadható illeszkedést mutattak az elméleti modellel (khi-négyzet = 74,7; df = 22; TLI = 0,939; CFI = 0,963; RMSEA = 0,08). A Munkamotivációk Kérdőív faktorstruktúrájában az adatok (a hibatagok között öt helyen elméletileg igazolható kovarianciákat is megengedve) ugyancsak elfogadható illeszkedést mutattak az elméleti modellel

(khi-négyzet = 432,4; df = 132; TLI = 0,914; CFI = 0,934; RMSEA = 0,078).

Első hipotézisünk vizsgálatához az Autonómiaélmény Megtapasztalása Alskálát, és a 3 változót tartalmazó, időeloszlás alapján meghatározott munkavégzés helye skálát használtuk. A hipotézist egy szempontos varianciaanalízissel ellenőriztük, amely kimutatta, hogy a különböző munkavégzési formában dolgozó munkavállalók különböznek az autonómiaélmény megtapasztalásának mértékében, az átlagok nem egyenlők ($F(2,329) = 11,92$; $p < 0,001$). Az 1. ábra szemlélteti az auto-

nómiaélmény megtapasztalásának átlagértékeit az eltöltött munkaórák helye alapján (heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 4,93, szórás: 1,32; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 4,73, szórás: 1,46; kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 4,05, szórás: 1,49). Az otthonról dolgozó munkavállalók magasabb autonómiaélményt tapasztalnak meg, mint telephelyről dolgozó társaik. Az eredményeket további *post hoc* vizsgálattal (Least Significant

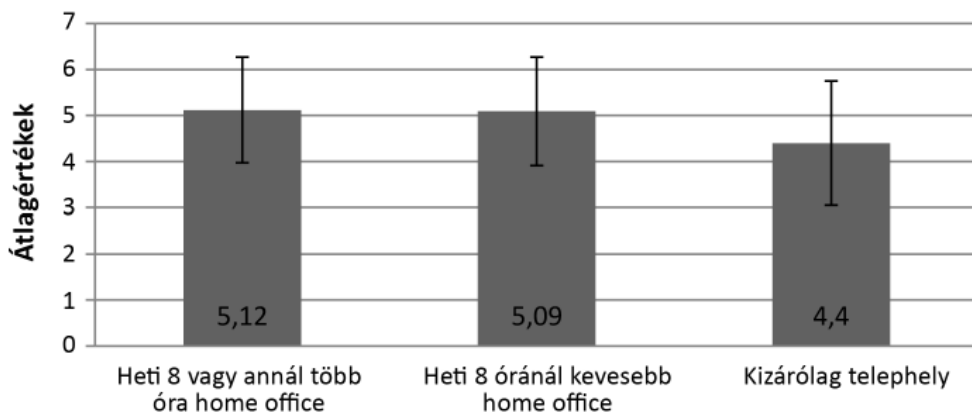
Difference, LSD) elemeztük. Szignifikáns különbség mutatkozik a heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgozó munkavállalók, és a kizárólag telephelyről dolgozó munkavállalók között ($p < 0,001$). A két csoport közötti hatásmagyság közepesen erős (Cohen $d = 0,63$). Az eredmény egyértelműen mutatja, hogy azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgoznak, magasabb autonómiaélményt tapasztalnak meg.



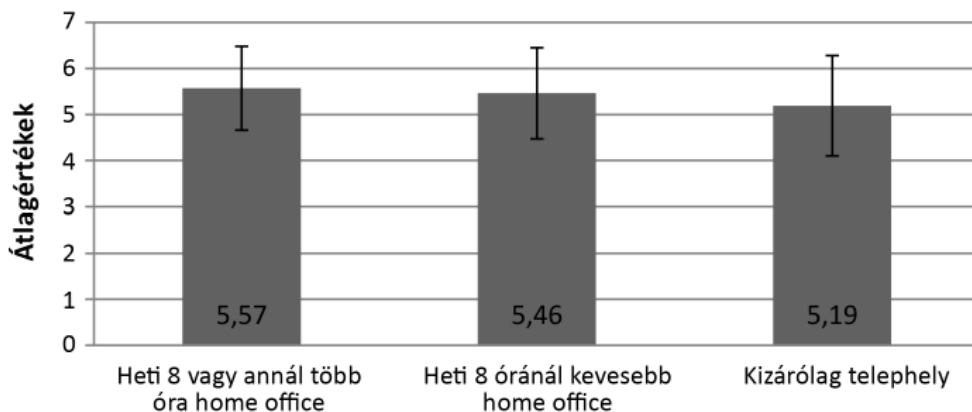
1. ábra. Autonómiaélmény átlageloszlása a hetente eltöltött munkaórák helye alapján

Második hipotézisünk vizsgálatához a Kompetenciaélmény Megtapasztalása Alskálát, és a 3 változót tartalmazó, időeloszlás alapján meghatározott munkavégzés helye skálákat használtuk. A hipotézist egyszempontos varianciaanalízissel ellenőriztük, mely kimutatta, hogy szignifikáns különbség mutatkozik a kompetenciaélmény megtapasztalásában a munkavégzés helye alapján, az átlagok nem egyeznek ($F(2,329) = 13,16$; $p < 0,001$). A kompetenciaélmény megtapasztalásának átlagértékeit az eltöltött munkaórák helye alapján a 2. ábra szemlélteti (heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 5,12, szórás: 1,15; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 5,09, szórás: 1,18;

kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 4,40, szórás: 1,35). Az otthonról dolgozó munkavállalók magasabb kompetenciaélményt tapasztalnak meg, mint telephelyről dolgozó társaik. Az eredményeket további, *post hoc* vizsgálattal (LSD) elemeztük. Szignifikáns különbség mutatkozik a heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgozó munkavállalók, és a kizárólag telephelyről dolgozó munkavállalók között ($p < 0,001$). Ezt az eredmény alátámasztotta a két csoport közötti hatásmagyság, mely közepesen erős (Cohen $d = 0,57$). Ez egyértelműen mutatja, hogy azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgoznak, magasabb kompetenciaélményt tapasztalnak meg.



2. ábra. Kompetenciaélmény átlageloszlása a hetente eltöltött munkaórák helye alapján



3. ábra. Kapcsolódásélmény átlageloszlása a hetente eltöltött munkaórák helye alapján
(Az ábrákon a hibasávok a szórást jelölik)

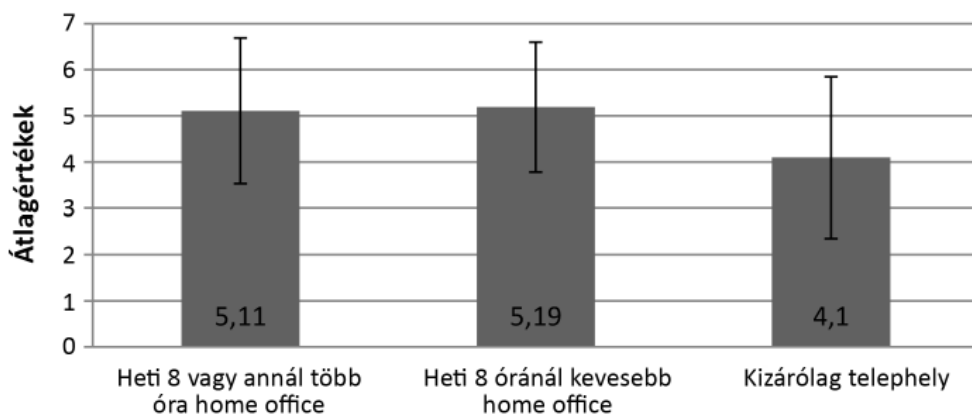
Harmadik hipotézisünk vizsgálatához a Kapcsolódásélmény Megtapasztalása Alskálát, és a 3 változót tartalmazó, időeloszlás alapján meghatározott munkavégzés helye skálákat használtuk. A hipotézist egy szempontos varianciaanalízissel ellenőriztük, amely kimutatta, hogy szignifikáns különbség mutatkozik a kapcsolódási élmény megtapasztalásában a munkavégzés helye alapján, az átlagok nem egyeznek ($F(2,329) = 4,180$; $p = 0,016$). Ugyanakkor a hipotézist nem sikerült alátámasztani,

ahogyan a 3. ábra is mutatja. Hiszen az átlageloszlások alapján (heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 5,57, szórás: 0,91; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 5,46, szórás: 0,99; kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 5,19, szórás: 1,09), aki heti 8 órát vagy annál többet dolgozik otthonról, magasabb kapcsolódási élményt él meg, mint azok, akik 8 óránál kevesebbet vagy egyáltalán nem dolgoznak otthonról. Az eredményeket további, *post hoc* vizsgálattal (LSD) elemeztük. Szignifikáns

különbség mutatkozik 8 és annál több órát otthonról dolgozó és az otthonról egyáltalán nem dolgozó csoport között ($p = 0,008$), továbbá a 8 óránál kevesebbet otthonról dolgozó és az otthonról egyáltalán nem dolgozó csoportok között ($p = 0,047$). Ugyanakkor a 8 és annál több órát otthonról dolgozó és az otthonról egyáltalán nem dolgozó csoport közötti hatásmagyság (Cohen $d = 0,38$) és a 8 óránál kevesebbet otthonról dolgozó és az otthonról egyáltalán nem dolgozó csoportok közötti hatásmagyság (Cohen $d = 0,26$) is gyengének bizonyult. Az eredmények alapján gyenge különbség mutatkozik a 3 csoport kapcsolódási élmény tapasztalásában.

Negyedik hipotézisünk teszteléséhez az intrinzik motivációt mérő alskála, és a 3 változót tartalmazó, időeloszlás alapján meghatározott munkavégzés helye skála változóit használtuk. A statisztikai elemzést variancia-kovariancia-analízissel ellenőriztük, amely kimutatta, hogy szignifikáns különbség mutatkozik az intrinzik motiváció mértékében a munkavégzési hely alapján ($F(2,329) = 10,27$; $p < 0,001$). A 4. ábrán láthatók az átlagok (heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 5,11,

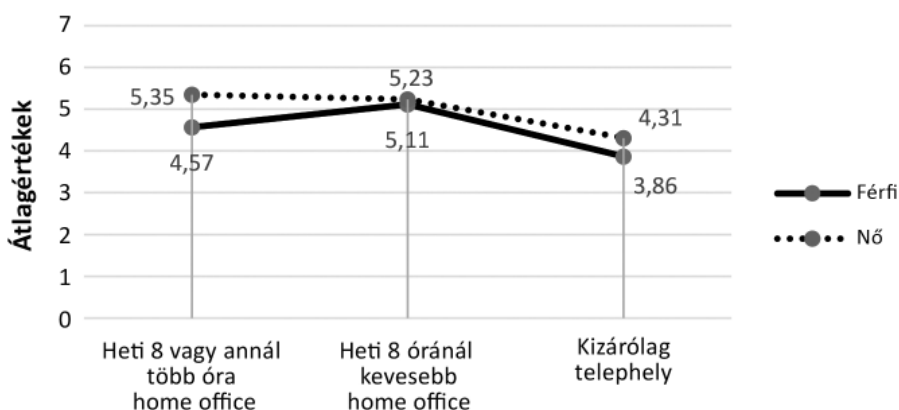
szórás: 1,58; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 5,19, szórás: 1,41; kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 4,10, szórás: 1,75) melyről leolvasható, hogy azok az emberek, akik otthonról dolgoznak, nagyobb intrinzik motivációval rendelkeznek. Az eredményeket *post hoc* tesztel (LSD) ellenőriztük. A heti 8 órát vagy annál többet otthonról dolgozók és a heti 8 óránál kevesebbet dolgozók csoportja között pár századnyi különbség látszik az átlageredmények alapján. Ugyanakkor ez a különbség nem mutatkozott szignifikánsnak, amit a két csoport közötti hatásmagyság (Cohen $d = 0,05$) is igazolt. Azonban mindkét említett csoport (heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgozók: $p = 0,002$; heti 8 óránál kevesebbet otthonról dolgozók: $p < 0,001$) és az otthonról egyáltalán nem dolgozók csoportja között szignifikáns különbség van. A hatásmagyság tekintetében a 2 otthonról dolgozó csoport (heti 8 vagy annál több órát otthonról dolgozók: Cohen $d = 0,61$; heti 8 óránál kevesebbet otthonról dolgozók: Cohen $d = 0,69$) és az otthonról egyáltalán nem dolgozók csoportja között közepes különbség mutatkozik.



4. ábra. Az intrinzik motiváció átlageloszlása a hetente eltöltött munkaórák helye alapján

Annak érdekében, hogy az eredményeket befolyásoló egyéb tényezőkről részletesebb képet kaphassunk, a hipotézisek statisztikai elemzése során a következő változókat adtuk meg kovariánsnak: nem, kor, iskolai végzettség illetve, hogy a kitöl-

tő személy hányadik munkahelye az aktuális. Ezen változók közül egyedül a kitöltő neme volt az, amely szignifikáns kovariánsnak mutatkozott az intrinzik motiváció és a munkavégzési hely interakciójában ($F(2,329) = 4,24; p < 0,040$).



5. ábra. Az intrinzik motiváció átlageloszlása a munkavégzés helye és a nem interakciójában

Az 5. ábrán látható az intrinzik motiváció átlageloszlása a munkavégzés helye és a nem interakciójában (Férfiak – heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 4,57; szórás: 1,51; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 5,11, szórás: 1,48; kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 3,86, szórás: 1,82) (Nők – heti 8 vagy annál több óra *home office* átlag: 5,35, szórás: 1,56; heti 8 óránál kevesebb *home office* átlag: 5,23, szórás: 1,38; kizárólag telephelyi munkavégzés átlag: 4,31, szórás: 1,55). Az ábráról leolvasható, hogy a nők magasabb intrinzik motivációval rendelkeznek, mint a férfiak mindhárom munkavégzési hely tekintetében. A hatásmagnaság tekintetében a heti 8 vagy annál több órát *home office*-ben dolgozó nők és férfiak intrinzik motivációja között közepes különbség mutatkozik (Cohen $d = 0,51$). A másik két esetet a gyenge hatásmagnaság

jellemzi (heti 8 óránál kevesebb *home office*: Cohen $d = 0,08$; kizárólag telephely: Cohen $d = 0,26$).

MEGBESZÉLÉS

Kutatásunkban azokra a kérdésekre kerestük a választ, hogy milyen összefüggések mutathatók ki a munkában érzékelt intrinzik motiváció illetve a pszichológiai alapszükségletek (autonómiaélmény, kompetenciaélmény, kapcsolódásélmény) mértéke és az otthoni munkavégzés között. Eredményeink kimutatták, hogy az otthonról dolgozó munkavállalók nagyobb intrinzik motivációval rendelkeznek, magasabb autonómiaélményt, magasabb kompetenciaélményt és magasabb kapcsolódási élményt tapasztalnak meg, mint kizárólag telephelyről dolgozó társaik.

Első hipotézisünket, amely azt feltételezte, hogy az otthonról dolgozó munkavállalók magasabb autonómiaélményt tapasztalnak meg, mint azok a munkavállalók, akik kizárólag munkahelyükön dolgoznak, sikerült alátámasztani. Az autonómia fokozott jelenléte többszörösen visszatérő jelenség az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos kutatásokban. Több kutatás (Hill és mtsai, 2003; Gajendra és Harrion, 2007; Fonner és Roloff, 2010) is bizonyította, hogy az otthonról dolgozó munkavállalók fokozott autonómiát érzékelnek. Ami legnagyobb mértékben elősegíti az autonómiaérzést, az a munkaidő rugalmas beosztása, és az a tény, hogy a munkavállaló eldöntheti, hogy aznap milyen környezetben végzi munkáját. Az otthoni munkavégzés virtuális platformon zajlik. Így általában jó előre, de legalábbis a következő munkanap beosztását már előző nap elvégzik a munkavállalók. Az autonómia érzése rendkívül jótékony hatással van egyéb munkahelyi pszichoszociális tényezőkre is, hiszen növeli a munkahelyi elégedettséget (Jung, 2011).

Második hipotézisünket is sikerült alátámasztani, amely azt állította, hogy azok a munkavállalók, akik otthonról dolgoznak magasabb kompetenciaélményt élnek meg, mint kizárólag irodában dolgozó társaik. A kompetenciaélmény egy olyan terület, amelyet rendkívül kevesen vizsgáltak eddig az otthoni munkavégzés függvényben. Ugyanakkor eredményünkkel egybecsengő bizonyítékokat közölt Gajendra és Harrion (2007) tanulmánya, akik rávilágítottak arra, hogy az otthoni munkavégzés valójában bizalmi kérdés, hiszen napi felügyeletet mellőzve történik a munkafeladatok elvégzése. A munkavállalónak előzetesen, de legalábbis az otthoni munkavégzés során bizonyítania kell megfelelő kompetenciá-

ját és hatékonyságát, amelynek ugyanolyan szinten kell maradnia akkor is, ha otthonról dolgozik. Ebből adódóan az otthoni munkavégzés jutalmazó hatású lehet, ami tovább erősítheti a munkavállaló kompetenciaélményét.

Harmadik hipotézisünk azt feltételezte, hogy azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órában dolgoznak otthonról, alacsonyabb kapcsolódásélményt tapasztalnak meg, mint azok a munkavállalók, akik 8 óránál kevesebbet vagy egyáltalán nem dolgoznak otthonról. Ezt nem sikerült bizonyítani, hiszen eredményeink azt mutatták, hogy csak minimális különbség van a csoportok kapcsolódási élményében, ugyanakkor az az otthon dolgozók javára mutatkozik. Eredményünk ellentmond annak a tanulmánynak, amely szerint azok, akik sokat dolgoznak otthonról, elszigetelődéssel nézhetnek szembe (Sardeshmukh és mtsai, 2012). Gajendra és Harrion (2007) tanulmányozták a munkahelyi kapcsolatokat főnök–alkalmazott és alkalmazott–alkalmazott szinteken. Eredményeik alapján (Gajendra és Harrion, 2007) az otthoni munkavégzés valójában pozitív hatással van a főnök–alkalmazott kapcsolatra, továbbá az alkalmazott–alkalmazott kapcsolatot nem befolyásolja szignifikánsan. A jó főnök–alkalmazott kapcsolat összefügg az előző hipotézisünkben kimutatott fokozott kompetenciaélmény és bizalom megtapasztalásával, hiszen elengedhetetlen annak érdekében, hogy valaki otthonról végezhesse munkáját.

Eredményünkre további magyarázat lehet, hogy azokhoz, akik otthonról dolgoznak, hatékonyabban jutnak el a fontos információk. Mivel nincsenek az irodában minden nap, így a felesleges információt, amit munkatársaiktól hallanának a nap

folyamán, képesek szinte teljesen kiszűrni (Fonner és Roloff, 2010). A legvalószínűbb, hogy a kommunikáció valóban csökken az otthoni munkavégzés során az egyén munkahelyi szociális hálóján belül, ugyanakkor a kommunikáció minősége ennek hatására nem szenved kárt (Meyers és Hearn, 2000). Sőt, annak hatékonysága növekedhet is, hiszen így az információ már a felesleges tartalomtól megszűrve érkezik a befogadóhoz. Ez eredményezheti a hasonló minőségű kapcsolódásélményt az otthonról dolgozó munkavállalók körében, hiszen elsősorban az érdemi és releváns információkat osztják meg. Ugyanakkor a személyiségvonások jelentősen meghatározzák azt, hogy kinek milyen magas a szociális igénye és azt, hogy az otthoni munkavégzés során képes-e ezt kielégíteni (Clark és mtsai, 2012). Annak érdekében, hogy pontosabb eredményt kaphassunk, fontos lenne a személyiségvonásokat figyelembe véve vizsgálni a kapcsolódási élmény megtapasztalását.

Negyedik hipotézisünk azt feltételezte, hogy azok a munkavállalók, akik heti 8 vagy annál több órában dolgoznak otthonról, nagyobb intrinzik motivációval rendelkeznek, mint azok a munkavállalók, akik 8 óránál kevesebbet vagy egyáltalán nem dolgoznak otthonról. A 2 otthonról dolgozó csoport közötti átlageredmények alapján nem sikerült bizonyítani ezt a hipotézist. Mindazonáltal ez az otthoni munkavégzés intrinzikmotiváció-növelő hatását nem cáfolta, hiszen szignifikáns különbség a 2 otthonról dolgozó csoport és a kizárólag a telephelyről dolgozó csoport között volt kimutatható. Ez jelentősen összefügg az első hipotézisünk eredményével, miszerint az otthonról dolgozó munkavállalók magasabb autonómiaélményt élnek meg. Ez több elmé-

let szerint összefügg az intrinzik motivációval (Deci és Ryan, 1985; Hill és mtsai, 2003; Jung, 2011). Az egyének által érzékelt autonómia megfelelő magyarázat lehet a magasabb intrinzik motiváció élményére, hiszen az autonómia lehet az a jutalom, ami örömet okoz az egyéneknek az otthoni munkavégzés során. Azonban ezt az összefüggést mindenképpen vizsgálni kellene a továbbiakban.

Lehetséges kovariánsként emelkedett ki a nem az otthoni munkavégzés és az intrinzik motiváció összefüggésében. A férfiak és a nők másként látják, eltérően állnak hozzá az otthoni munkavégzéshez (Clark és mtsai, 2012), ami különbséget eredményezhet az intrinzik motivációjukban. A női munkavállalók komplex szerepeikből adódóan nehezebben különítik el a munkájukat a magánéletükről (Crosbie és Moore, 2004) ami hatással lehet az intrinzik motivációjukra. A kisgyerekes, dolgozó anyukák tapasztalják meg a legtöbb személyes konfliktust, hiszen nehezen találják meg a munka és a magánélet közötti egyensúlyt (Crosbie és Moore, 2004). Azonban a férfiak számára az otthoni munkavégzés nem okoz szerepkonfúziót (Crosbie és Moore, 2004), így már önmagában motiváló hatású lehet.

KONKLÚZIÓ

Kutatási kérdésünkre összességében azt a választ kaptuk, hogy a pszichológiai alapszükségletek megtapasztalásának mértéke, illetve az intrinzik motiváció szignifikáns különbséget mutat az otthonról és a kizárólag munkahelyükön dolgozó egyének csoportja között. Az otthonról dolgozó egyéneknél mind a három alapszükséglet (autonómiaélmény, kompetenciaélmény,

kapcsolódási élmény) magasabb, illetve erősebb intrinzik motivációjuk van, szemben azokkal az egyénnel, akik minden nap bejárnak a munkahelyükre.

Kutatásunk rendelkezik néhány módszertani korláttal is. A pszichológiai alapszükségletek és az intrinzik motiváció átlagértékei nem normál eloszlású változók voltak. Ugyanakkor a hozzájuk tartozó hipotéziseket egy szempontos varianciaanalízissel és variancia–kovariancia-analízissel ellenőriztük. A mintanagyság ugyanakkor lehetővé teszi – a centrális határeloszlás tétele alapján, illetve a minta robosztus volta miatt – a parametrikus eljárások használatát (Lumley és mtsai, 2002). Egy további korlát, hogy a vizsgálat keresztmetszeti jellegéből adódóan nem ad lehetőséget ok-okozati következtetések levonására. További – például longitudinális, kísérleti elrendezésű, nem csupán önbeszámoló módszereket alkalmazó – vizsgálatok azonban alkalmasak lehetnek a változók közötti ilyen típusú összefüggések feltárására is.

Kutatásunk eredményei lényeges kiindulópontot nyújthatnak további kutatásokhoz az otthoni munkavégzés témájában. Ugyanakkor érdemes lenne vizsgálni az autonómiaélmény és az intrinzik motiváció összefüggéseit, hogy megbizonyo-

sodhassunk arról, hogy valóban kimutatható kapcsolat van a két tényező között. A kompetenciaélmény megtapasztalásában egyelőre nagyon kevés tanulmány áll rendelkezésre, így nagyon fontos lenne ennek a tényezőnek a további vizsgálata. Nagyobb mintán, és kifejezetten a kompetencia élményt mérő kérdőívvel pontosabb képet kaphatnánk arról, hogy milyen tényezők játszanak szerepet ezen alapszükséglet megfelelő kielégítésében.

Továbbá fontos lenne a kapcsolódási élmény vizsgálata a személyiségdimenziókkal összefüggésben, ami jelentősen hozzájárulhatna ahhoz, hogy a munkáltatók minden alkalmazott számára személyre szabott munkavégzési stratégiát dolgozhasanak ki. Ugyanis az otthoni munkavégzés vizsgálataiból nem csak a tudományos világ, de a munkáltatók is komolyan profitálhatnak. Számukra rendkívül hasznosak ezek az eredmények, különösen, ha adaptálódni szeretnének a munkavállalók igényeihez, és kialakítani a számukra ideális körülményeket. Az otthoni munkavégzés és annak megfelelő szervezethez olyan tényezők, amelyek rendkívül vonzóvá tehetik a munkahelyeket, és nagymértékben befolyásolhatják a munkakeresők választását.

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN HOME OFFICE, PSYCHOLOGICAL NEEDS AND MOTIVATION AT THE WORKPLACE

Background and aims: The aim of our research was to analyze the impact of home office on individuals by mainly focusing on 4 factors. We examined autonomy, competence and relatedness as psychological needs, and the fourth factor was intrinsic motivation.

Methods: This research was part of a major research project of Tamás Martos, Viola Sallay and Balázs Matuszka, called *Well-being at the workplace research* (Fényszárosi et al, 2018).

The final analyzed sample comprised of 332 respondents. The participants were divided into 3 categories: (i) 76 people who worked 8 or more hours weekly in home office; (ii) 97 people who worked less than 8 hours weekly in home office; and (iii) 159 people who worked exclusively onsite. Data analyses were executed by using the Need Satisfaction Scale in Work and the Multidimensional Work Motivation Scale.

Results: Our results show that people working in home office experience higher autonomy, competence and relatedness. Additionally, they own higher intrinsic motivation than people working exclusively onsite.

Discussion: Research on working in home office provides useful information for the employers. The opportunity of working from home can attract employees, but it requires adequate organization, which can be provided based on the results of the relevant studies.

Keywords: home office, autonomy, competence, relatedness, intrinsic motivation

IRODALOM

- BRENKE, K. (2016): Home offices: Plenty of Untapped Potential. *DIW Economic Bulletin*, 8(1). 95–104.
- CLARK, L. A., KARAU, S. J., MICHALISIN M. D. (2012): Telecommuting Attitudes and the 'Big Five' Personality Dimensions. *Journal of Management Policy and Practice*, 13(3). 31–46.
- CROSBIE, T., MOORE, J. (2004): Work-life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3). 223–233.
- COOPER, D. C., KURLAND, N. B. (2002): Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3). 511–532.
- DECLI, E. L., RYAN, R. M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. Plenum Press, New York, NY.
- FÉNYSZÁROSI É., SALLAY V., MATUSZKA B., MARTOS T. (2018): Munkával kapcsolatos motivációk és elégedettség – Személyorientált elemzés. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 73(3). 411–434.
- FONNER, K. L., ROLOFF, M. E. (2010): Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs Than Are Office-Based Workers: When Less Contact Is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4). 336–361.
- FORGÁCS T. (2007): *Táv munka: alternatíva a foglalkoztatásban*. https://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/30_Forgacs.pdf (Letöltés ideje: 2018. március 04.)
- FORGÁCS T. (2011): A távmunka elméleti vizsgálata. *Vezetéstudomány*, 42(11). 49–62.
- GAGNÉ, M., FOREST, J., VANSTEENKISTE, M., CREVIER-BRAUD, L., VAN DEN BROECK, A., ASPELI, A. K., BELLERSE, J., BENABOU, C., CHEMOLLI, E., GÜNTERT, S. T., HALVARI, H., INDIYASTUTI, D. L., JOHNSON, P. A., MOLSTAD, M. H., NAUDIN, M., NDAO, A., OLAFSEN, A. H., ROUSSEL, P., WANG, Z., WESTBYE, C. (2015): The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2). 178–196.

- GAJENDRAN, R. S., HARRISON, D. A. (2007): The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6). 1524–1541.
- HILL, E. J., FERRIS, M., MÄRTINSON, V. (2003): Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63. 220–241.
- JUNG, Y. (2011): Understanding the Role of Sense of Presence and Perceived Autonomy in Users' Continued Use of Social Virtual Worlds. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 16(4). 492–510.
- KURLAND, B. N., PELLÉD, L. H. (2000): Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *Academy of Management Review*, 25(2). 428–438.
- LA GUARDIA, G. J., RYAN, R. M., COUCHMAN, C. E., DECI, E. L. (2000): Within-Person Variation in Security of Attachment: A Self-Determination Theory Perspective on Attachment, Need Fulfillment, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3). 367–384.
- LUMLEY, T., DIEHR, P., EMERSON, S., CHEN, L. (2002): The importance of the normality assumption in large public health data sets. *Annual Review of Public Health*, 23(1). 151–169.
- MEYERS, N., HEARN, G. N. (2000): Communication and control: case studies in Australian telecommuting. *Australian Journal of Communication*, 27(2). 39–64.
- PROFESSION. (2014): *Heti egy nap távmunka csökkenti a stresszt*. https://www.profession.hu/cikk_munkaeropiac/20140904/heti-egy-nap-tavmunka-csokkenti-a-stresszt/4555 (Letöltés ideje: 2018. március 24.)
- SARDESHMUKH, S. R., SHARMA, D., GOLDEN, T.D. (2012): Impact of telework on exhaustion and job engagement: a job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*. 27(3). 193–207.
- TELENOR. (2015): *Így dolgoznak rugalmasan a magyar munkavállalók*. <https://www.telenor.hu/sajto/sajtokozlemenyek/1206> (Letöltés ideje: 2018. március 24.)

MELLÉKLETEK

A KUTATÁSBAN ELEMZETT KÉRDŐÍVEK

1. melléklet: Pszichológiai alapszükségletek a munkában

1: egyáltalán nem igaz; 4: valamennyire igaz; 7: teljesen igaz

1. Úgy érzem, szabadon dönthetek arról, mi és hogyan történik a munkámban.
2. Kifejezetten kedvelem azokat, akikkel kapcsolatba kerülök a munkám során.
3. Úgy érzem, jó vagyok abban, amit csinálok.
4. Úgy érzem, hogy szabadon kifejezhetem véleményemet és ötleteimet a munkahelyemen.
5. Jó személyes kapcsolatom van azokkal, akikkel rendszeresen együtt dolgozom.
6. Az utóbbi időben sikerült érdekes új készségeket elsajátítanom.
7. Legtöbbször úgy érzem, hogy kiteljesedem azáltal, amit csinálok.
8. Úgy érzem, sokszor lehetek önmagam a munkámban.
9. A munkatársaim általában elég barátságosak velem.

2. melléklet: Munkamotivációk

Miért vonódik be a munkájába/miért fektet a munkájába energiát?

1: egyáltalán nem igaz; 2: nem igazán; 3: kis mértékben; 4: közepes mértékben; 5: erősen; 6: nagyon erősen; 7: teljesen igaz

1. Azért, hogy elnyerjem mások (pl. a főnököm, a kollégáim, családom, ügyfeleim...) elismerését.
2. Csak kevés energiát fektetek a munkámba, mert nem hiszem, hogy érdemes lenne többet.
3. Azért, hogy elkerüljem mások (pl. a főnököm, a kollégáim, családom, ügyfeleim...) kritikáit.
4. Egyáltalán nem fektetek bele energiát, mert valójában úgy érzem, a munkám során csak az időmet vesztegetem.
5. Azért, mert különben rosszul érezném magam.
6. Azért, mert különben szégyenkezni fogok magam előtt.
7. Azért, mert élvezem, amikor dolgozom.
8. Azért, mert be kell bizonyítanom magamnak, hogy képes vagyok rá.
9. Azért, mert így büszke lehetek magamra.
10. Azért, mert összhangban áll a személyes értékrendemmel az, hogy energiát fektetek ebbe a munkába.
11. Azért, mert így mások (pl. a főnököm, a kollégáim, családom, ügyfeleim...) jobban fognak tisztelni.

12. Azért, mert izgalmas a számomra, amivel a munkám során foglalkozom.
13. Azért, mert személyes jelentőséggel bír a számomra, hogy energiát fektetek a munkámba.
14. Azért, mert az állásom elvesztését kockáztatom azzal, ha nem fektetek bele elég energiát.
15. Azért, mert mások (pl. a munkáltatóm, főnököm...) jobban garantálják az állásom biztonságát, ha elég energiát fektetek a munkámba.
16. Azért, mert a munkám érdekes.
17. Azért, mert én magam fontosnak tartom, hogy energiát fektessek ebbe a munkába.
18. Azért, mert csak akkor fognak engem mások (pl. a munkáltatóm, főnököm...) anyagilag jutalmazni, ha elég energiát fektetek a munkámba.
19. Nem tudom, miért vagyok ebben az állásban, ez egy teljesen értelmetlen munka.